

источника зависит от социальной и экономической эффективности потенциального работника. Реализуемая альтернатива в первую очередь должна способствовать тому, чтобы были отобраны максимально подходящие организации работники из числа кандидатов; издержки при подборе кадров были незначительными; интересы работников организации не должны быть ущемлены; психологический климат в коллективе не должен пострадать.

К методам подбора кадров можно отнести рекрутинг, хедхантинг, эксклюзивный или прямой поиск, а так же прелиминаринг [1].

Четвертый этап – первичный отбор. На данном этапе, когда уже сформирован резерв претендентов, происходит их первоначальный выбор и отсеивание неподходящих по каким-либо параметрам кандидатур. Организация анализирует имеющиеся у нее резюме и анкеты соискателей и, в случае необходимости, проводит краткие телефонные собеседования.

Пятый этап – окончательный отбор. На данном этапе кандидаты, которые прошли первичный отбор, приглашаются организацией на личную встречу, чтобы уточнить их профессиональные навыки с помощью различных инструментов (например, тестов, личного собеседования).

Шестой этап – принятие решения о приеме сотрудника на должность. После проведения всех вышеперечисленных этапов, директору организации или руководителю отдела предоставляется вся результирующая информация о кандидате. Он и принимает окончательное решение.

Седьмой этап – предложение о выходе на работу. Если соискатель соответствует всем требованиям должности и его утвердили, то ему предлагается оформление на данную работу [3].

Вышеперечисленные этапы являются основными, но в разных организациях они могут видоизменяться.

Для того, чтобы подбор кадров в организации был успешным, необходимо прежде всего предъявлять адекватные требования к кандидатам.

Литература и источники:

1. Бармакова Н. Современные методы подбора персонала // Кадровик.ру, 2011. N 8. – С. 60 - 64.
2. Дейнека А.В. Управление персоналом: Учебник // М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2013. – 292 с.
3. Мякушкин Д.Е. Отбор и подбор персонала, <http://www.myakushkin.ru>

## **АУТСТАФФИНГ В РОССИИ: ПРИМЕНЕНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**Т.Г. Мурзина**

*Научный руководитель – З.В. Криницына*

На сегодняшний день в российском бизнесе весьма прочное место занимает такой вид услуг как аутстаффинг. Возникновение данной услуги в России служит положительным признаком развития цивилизованных рыночных отношений.

В широком понимании *аутстаффинг* – это вывод сотрудников за штат предприятия, передача фирмой части своего персонала кадровому агентству. Рабочее место закрепляется за этими сотрудниками, но все функции, которые осуществлял работодатель (начисление заработной платы, социальных гарантий и другие) осуществляет компания, которая предоставляет данные услуги.

Принцип аутстаффинга состоит в том, что компания-провайдер становится формальным работодателем для работников компании-заказчика и полностью берет на себя юридическую и финансовую ответственность. Работников компании-заказчика зачисляют в штат провайдера, на которого перекладываются обязанности по выплате зарплаты, налогов и выстраиванию трудовых отношений в соответствии с российским законодательством.

Провайдер и компания заключают договор, по которому заказчик ежемесячно переводит исполнителю определенную сумму, и это во многом облегчает работу руководителей, так как они могут сосредоточиться на других важных делах, а все вопросы относительно персонала будет решать компания-провайдер [1]. И самое важное, что следует понимать при заключении подобного договора – это то, что сотрудники не могут быть предметом договора, предметом лизинга и сдаваться в аренду.

Аутстаффинг обладает рядом достоинств:

- он позволяет *сократить прямые затраты*, которые влияют на себестоимость продукта, так как заработная плата относится к прямым затратам. При использовании аутстаффинга эти затраты уже относятся к другой категории расходов (финансирование услуги), и себестоимость снизится автоматически;
- топ-менеджмент компании, непосредственно продолжая руководить сотрудниками, *освобождается от* административной и финансовой *рутины*, т. е. не нужно рассчитывать зарплату, общаться с профсоюзами и т.д.;
- *снижаются риски*, которые связаны с выплатой компенсаций при увольнении работников, а у кадрового отдела появляется дополнительное время для освоения и внедрения инновационных методик обучения персонала и управления кадрами. В результате оптимизации системы управления персоналом фирма получает возможность увеличить сотрудникам заработную плату и бонусы.

Однако, как и многие другие услуги, аутстаффинг имеет свои *недостатки*.

- Каждый сотрудник хочет работать в престижной фирме, для них важна работа в известной компании, что оказывает положительное влияние на имидж сотрудника и на его дальнейшее трудоустройство. При оформлении трудоустройства с помощью аутстаффинга во всей документации будет указано наименование другой фирмы, и для некоторых это неприемлемо. Компания практически всегда *теряет доверие сотрудников*.

- Сотрудник, написавший в процессе аутстаффинга заявление на увольнение, морально не может работать с прежней отдачей и начинает *искать новое место работы*. В сознании персонала это первые действия перед увольнением, поэтому с этой точки зрения аутстаффинг не может быть инструментом оптимизации системы менеджмента организации. Управлять становится сложнее, а эффективность работы персонала заметно падает.

Однако, несмотря на недостатки, аутстаффинг является прекрасным инструментом в следующих случаях:

- штат компании увеличивается очень быстро, но при этом она не готова нести дополнительные затраты на персонал;
- существует большая текучесть персонала;

- нужен персонал на короткий промежуток времени;
- хорошо использовать аутстаффинг с новыми сотрудниками.

Аутстаффинг могут использовать только «прозрачные» компании. Кроме того, многие отечественные фирмы хотят привлечь дорогих высококвалифицированных специалистов, и готовы платить им даже больше, чем западные фирмы, вот только оформлять таким специалистам фактическую зарплату компании не могут – ведь тогда они будут получать во много раз больше директора. В такой ситуации приобрести ценного специалиста можно, заключив договор об оказании услуги аутстаффинга с компанией-провайдером.

Аутстаффинг – это заграничная модель. В Европе подобная модель сотрудничества между двумя юридическими лицами, когда одно юридическое лицо предоставляет в аренду другому юридическому лицу на некоторое время необходимых сотрудников, популярна, экономически обоснована и предусмотрена законодательством [3]. Аутстаффинг иностранных граждан наиболее востребован в строительстве, сельском хозяйстве и сфере ЖКХ. Услуга дает возможность решить проблему переизбытка или нехватки кадров и получить финансовую выгоду от сотрудничества с компанией-провайдером. Причем сэкономленные суммы могут быть весьма внушительными. У нас же в России, несмотря на то, что существует такая форма договора как «договор предоставления персонала», эта модель работы очень рискованная, так как само понятие «аутстаффинг» не предусмотрено нашей юридической терминологией.

Хотя некоторое подобие заёмного труда имело место ещё в СССР. Данный факт противниками аутстаффинга обычно замалчивается, однако, с ним трудно спорить. Так, Постановлением ВПК при Совмине СССР на базе главных организаций по выпуску готовой продукции создавались временные межотраслевые трудовые коллективы из специалистов смежных предприятий, которые работали на всех этапах жизненного цикла изделия. За переведенными специалистами сохранялся весь социальный пакет по месту основной работы и добавлялись новые вознаграждения, стимулирующие выполнение новых задач.

Пока аутстаффинг практикуют главным образом западные компании, которые имеют представительства в России, когда развитие бизнеса требует быстрого найма нового персонала. В России аутстаффинг — довольно молодая услуга, появление надобности в ней можно оценивать как положительный признак развития цивилизованных рыночных отношений [4].

Спрос на данную услугу в России возник после кризиса 1998 года, когда многие иностранные компании смогли выжить на российском рынке, они были вынуждены сокращать персонал, частично выводить его за штат. С помощью аутстаффинга удалось сохранить сотрудников и снизить расходы на содержание.

В дальнейшем аутстаффинг стал приобретать все большую популярность, руководство, как иностранных, так и российских предприятий стало осознавать, что многочисленный штатный персонал не является показателем для полноценного развития.

Начало 2000 годов характеризовался наибольшим спросом на данную услугу, что повлияло на увеличение объема рынка кадровых услуг в России.

В настоящее время на рынке России аутстаффингом занимаются, в основном, западные компании, поэтому они являются заказчиками этой услуги. Среди причин этого следует назвать:

- недостаточную проработанность законодательной базы;
- слабый контроль за соблюдением налогового законодательства;

- незаконность, с юридической точки зрения, самого термина «аутстаффинг»;
- сложность выбора для работодателя компании-провайдера из-за отсутствия
- информации о качестве её услуг.

В России аутстаффинг применяется в период пиковых нагрузок, в сезон, во время бурного роста предприятия наблюдается резкая нехватка персонала. Объемы работ велики, а нужных специалистов не хватает. Аутстаффинг персонала дает возможность решить эту проблему, снижает вероятность убытков. С другой стороны, по окончании сезона, работников необходимо увольнять, что влечет за собой дополнительные трудности и расходы. Поэтому аутстаффинг, в том числе аутстаффинг иностранных граждан, является оптимальным решением *при сезонных работах*.

Не стоит забывать о немалых штрафах в сфере миграционного законодательства. Их размер может достигать 800 тысяч рублей, причем за каждого сотрудника, о котором налоговая служба не была уведомлена. Аутстаффинг иностранных граждан в этом случае является наиболее разумным выходом. Помимо миграционного законодательства, существует система штрафов в области охраны труда, налогового и трудового законодательства. Все эти проблемы решает аутстаффинг персонала.

Услугами аутстаффинга часто пользуются компании, стремящиеся снять с себя *непрофильную нагрузку*. Чрезмерная загруженность бухгалтерии, содержание штата кадровой службы существенно осложняет основную деятельность предприятия. Это выливается в начисление пени, необходимость пересчета налогов, нехватку документов и напряженную обстановку в коллективе. Отличным решением в этом случае является заключение договора на аутстаффинг персонала. Компания-провайдер заключает срочный трудовой договор с работником, оформляет с предприятием договор, в том числе на аутстаффинг иностранных граждан, а также прекращает трудовые отношения в случае изменений в потребности в рабочей силе.

Услуга аутстаффинга включает в себя предоставление провайдером полного ежемесячного отчета о проделанной работе. Для подбора работников для аутстаффинга персонала используются различные базы данных и другие источники. Штрафы за нарушения миграционного законодательства исключены, так как аутстаффинг иностранных граждан является на 100% легальным для всех работников.

У организации, пользующейся услугами аутстаффинга, появляются резервы для расширения основной деятельности, например, открытия новых магазинов или производственных линий. При этом не возникает чрезмерной нагрузки на бухгалтерию и необходимости расширения ее штата.

Аутстаффинг персонала имеет еще одно важное преимущество – возможность *начисления относительно высокой «белой» зарплаты*. Для работников это означает возможность получения кредитов в банках, а для организации снижения издержек при начислении и выплате НДФЛ. В этом случае аутстаффинг иностранных граждан и россиян дает возможность выйти на новый легальный уровень организации труда на предприятии, делая бизнес прозрачным для различных контролируемых организаций. При этом аутстаффинг персонала позволяет узаконить отношения с сотрудниками, не приобретая при этом обязательств по трудовым отношениям, так как услуги аутстаффинга предполагают, что работники состоят в штате компании аутстаффера.

За последние три года рынок аутстаффинга вырос в 4 раза, что свидетельствует об усилении юридической стороны бизнеса. Это дает возможность россий-

ским кадровым агентствам говорить о том, что данная услуга является одной из наиболее перспективных.

Аутстаффинг замечательный инструмент для бизнеса, его главное достоинство состоит в том, что он снижает нагрузку на кадровую службу.

Происходит значительное снижение количества штатных сотрудников и снижаются расходы на содержание персонала, идет уменьшение нагрузки на бухгалтерию компании при увольнении сотрудников и снижение рисков возникновения страховых и прочих непредвиденных случаев с персоналом.

Литература и источники:

1. Аутстаффинг персонала в России – новые кадровые технологии [Электронный ресурс]: <http://www.outsorsing.net/autstaffing-personala-v-rossii-novye-kadrovye-texnologii/> (Дата обращения: 20.10.2015)
2. Аутстаффинг: плюсы и минусы [Электронный ресурс]: [http://www.jobsmarket.ru/?get\\_page=239&content\\_id=16078321](http://www.jobsmarket.ru/?get_page=239&content_id=16078321) (Дата обращения: 23.10.2015)
3. Смирнов В.П. Развитие теории управления предпринимательскими организациями / В.П. Смирнов // Этап: экономическая теория, анализ, практика. — 2012. — № 1. — С. 113—123.
4. Трифилова А.А. Оценка эффективности инноваций предприятия/ А.А. Трифилова. М.: Финансы и статистика, 2005. — 587 с.

## **ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**И.А. Санникова**

*Научный руководитель – И.Е. Никулина*

Каждый индивид обладает определенным набором черт характера, среди которых есть универсальные, а другие – типично женские либо типично мужские. К мужским чертам характера относятся такие, как: уверенность в себе и напористость, доминантность и независимость, а также склонность к риску. Женщины напротив, уступчивы, чувствительны, способны к сочувствию и сопереживанию.

Женщины способны лучше воспринимать и анализировать детали, разбивать проблему на отдельные ее части и анализировать их, в то время, как мужчинам значительно лучше удастся оценить ситуацию целиком, определить перспективы развития, установить интегрированную связь между элементами целого [3, с. 236].

Голландский социолог Геерт Хофстеде выяснил, что многие важные особенности поведения человека связаны со спецификой культуры страны, в которой он живет. Ученый выделил аспекты мужественной и женственной культуры, которые характеризуют организационную культуру. В мужественной культуре не придается особого значения заботе о подчиненных, а более важными ценностями являются напористость и добывание денег. Женственная культура направлена на взаимоотношения и взаимопонимание между членами коллектива [3, с. 245].